

موضوع: بررسی عوامل کلیدی مدیریتی در طراحی و اجرای موفق اشتغال از راه دور

مطالعه موردی: وزارت نفت

سارا رفیعی

استاد راهنما: دکتر خداوردی

شماره تماس: 09353793411

چکیده:

هدف اصلی این تحقیق بررسی عوامل کلیدی مدیریتی در طراحی و اجرای موفق اشتغال از راه دور میباشد. به همین منظور از دو روش دلفی فازی و معادلات ساختاری به منظور شناسایی و بررسی این عوامل استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه خبرگان وزارت نفت و همچنین کارکنان این وزارت خانه تشکیل شده اند. حجم نمونه این استفاده شده است AMOS. تحقیق 118 نفر میباشد. در این تحقیق از نرم افزار ابتدا 4 عامل یعنی آمادگی کارکنان، آمادگی مدیریت، آمادگی ارباب رجوع و موفقیت اجرای دور کاری شناسایی شد بعد سؤالی به این عاملها اختصاص یافت با استفاده از آزمون بارتلت و... تعیین شد که آیا حجم نمونه مناسب بود یا خیر. سپس سؤالات به این 4 عامل اختصاص داده شد و برخی سؤالات که زیر مجموعه این عوامل نبودند حذف شد. در آخر با کمک نرم افزار وضعیت متغیرهای تحقیق بررسی شد برای تعیین اینکه کدام فرض درست است. همچنین عوامل کلیدی مدیریتی برای طراحی و اجرای موفق اشتغال از راه دور در وزارت نفت اولویت بندی شد.

کلید واژه:

دور کاری، وزارت نفت، دلفی فازی، تحلیل مسیر

مقدمه:

دور کاری به عنوان فعالیتی تعریف می شود که در آن کارمندان ادارات به جای انجام وظایف محوله خود در محیط کاری آن وظایف را در منزل خود انجام می دهند و از مجاری مختلف مانند مجرای الکترونیک نتایج کاری خود را برای سازمان مورد نظر ارسال می نمایند (Limet all, 1997). دور کاری به صورت ویژه ای از دهه 1990 میلادی مورد توجه محققان مختلف صورت گرفت اما شرایطی در این میان به وجود آمد که لزوم توجه بیشتر محققان به این امر را بیش از پیش به اثبات رسانید. یکی از این موارد اقتصاد جهانی بوده است. یکی دیگر از عوامل دخیل در به وجود آمدن این شرایط رشد سریع تکنولوژی های ارتباطی و اطلاعاتی بوده است (Nilles, J. 1999). در دهه 1970 میلادی علت استفاده از ارتباطات کامپیوتری برای انجام فعالیت ها، کاهش بار ترافیکی بود که در اثر رفت و آمد های درون شهری شهروندان برای انجام کارهای خود در ادارات و سازمان ها ایجاد می شد (Whiten, L. 1996). در دهه 1970 طرح استفاده از ارتباطات کامپیوتری برای انجام امور توسط جیک نیل¹ ارایه گردید. به صورتی که بعداً خود وی در طی دهه 1980 مفاهیم آن را گسترش داد. دور کاری مسیری جایگزین برای سازماندهی کارها می باشد به صورتی که باعث به کارگیری دو منبع مزیتی برای سازمان می شود: یکی استفاده از منابع انسانی سازمان و دیگری استفاده از منابع جدید تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات (Perez, M. P. et al, 2002). تحقیقات و تجارب عملی از درون تعداد زیادی از سازمان ها نشان داده است که مزایای مختلفی در امر دور کاری برای سازمان ها و نیروهای کاری شان وجود دارد (Agpar, 1998). به صورتی که اگر دور کاری به طور مناسبی صورت گیرد می تواند موجب کاهش هزینه ها و همچنین انعطاف پذیری در تیم های کاری شود. (Jala, 2002).

بیان مسأله:

یکی از مهمترین ویژگی های این عصر را تغییرات سریع و ناپیوسته می دانند که این تغییرات خود سبب تغییر پارادایم های ذهنی شهروندان جوامع و کارکنان سازمان ها و به تبع آن مطرح شدن موضوعات جدید مانند ارتقاء کیفیت کالاها و خدمات، رضایت مشتری و ارباب رجوع، حفظ منافع ذینفعان و مهمتر از آن توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان و حفظ توازن میان زندگی فردی و کاری شده است (جزئی، 1388). از سویی در حال حاضر بیکاری به معنای فقدان و یا نقصان فرصت های شغلی کافی و متناسب برای جمعیت جویای کار و عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار، یکی از معضلات اساسی کشور به شمار می آید. «کار از راه دور» به عنوان رویکردی مبتنی بر فناوری اطلاعات (تلفن، دورنگار، پست الکترونیکی، پست صورتی، شبکه های محلی، منطقه ای و جهانی نظیر شبکه اینترنت و...) می تواند رویکردی اثربخش در ایجاد فرصت های شغلی جدید (به ویژه برای دانش آموختگان) مورد توجه قرار گیرد (چشم‌براه و سلیمانی فرد، 1388).

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

فناوری اطلاعات و ارتباطات و رشد ضریب نفوذ اینترنت در میان جوامع مختلف باعث بوجود آمدن تغییرات زیادی هم در مباحث جامعه شناسی و هم مسایل سازمانی بوجود آورده است. یکی از مباحث مربوط به این تغییرات تاثیر فناوری اطلاعات بر فعالیت های بشری بوده است. افزایش حجم کارهای خدماتی نسبت به کارها و محصولات تولیدی بر طبق گزارش های رقابت پذیری که هر ساله منتشر می شود نشان می دهد حجم فعالیت

های خدماتی رشد بالاتری نسبت به فعالیت های تولیدی داشته است. با این وجود و با توجه به نیازمندی سازمان ها به اجرای فعالیت ها با سرعتی بیشتر و تمایل دولت ها به منظور کاهش بار ترافیکی رفت و آمد شهروندان به ادارات سبب گردید تا برخی از سازمان ها به سمت دورکار نمودن کارکنان خود حرکت نمایند. با وجود مزایای بالایی که در طرح دورکاری مطرح می شود سازمان ها و افراد زیادی هستند که تمایلی به استفاده از این سیستم از خود نشان نداده اند. در استفاده از این طرح و مزایای آن بین علمای مختلف سازمانی اختلاف نظراتی وجود دارد. برخی به جنبه های منفی این طرح مانند مسایل و مشکلات خانوادگی که برای افراد به وجود آمده و نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان و مشکلات ان اشاره می نمایند و اجرایی نمودن این طرح را لازمه ایجاد زیرساخت های مناسب می دانند. اما در این میان تحقیقات چندانی به منظور بررسی عوامل کلیدی مدیریتی اجرایی نمودن طرح چه در تحقیقات داخلی و چه تحقیقات خارجی صورت نگرفته است. در حالی که می توان بیان نمود که اولین گام در برنامه ریزی برای اجرای این طرح شناسایی شناسایی عوامل طرح به منظور برنامه ریزی صحیح می باشد. در واقع با شناسایی عوامل کلیدی مدیریتی طرح طرح می توان موجبات پذیرش بهتر طرح توسط کارکنان، مدیران و ارباب رجوعان را بوجود آورد.

اهداف تحقیق:

شناسایی عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت

اولویت بندی عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت

ارائه مدلی به منظور دسته بندی عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت

سؤالات تحقیق:

عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت کدامند؟

اولویت بندی عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت چگونه می باشد؟

مدل عوامل کلیدی مدیریتی در اجرای موفق دورکاری در وزارت نفت چگونه است و از چه مولفه هایی

تشکیل شده است؟

فرضیه های تحقیق:

این قسمت تحقیق بعد از شناسایی عوامل توسط روش دلفی و فازی تکمیل می گردد.

فرضیات پیشنهادی

- بین آمادگی مدیریت و اجرای موفقیت آمیز دورکاری در وزارت نفت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین آمادگی کارمندی و اجرای موفقیت آمیز دورکاری در وزارت نفت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین آمادگی ارباب رجوع و اجرای موفقیت آمیز دورکاری در وزارت نفت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در این تحقیق از ترکیب دو روش دلفی فازی و تحلیل مسیر استفاده می شود. در گام اول و برای شناسایی متغیرها و مولفه های موثر بر کارایی و اثر بخشی پرسشنامه ای با منطق فازی تهیه می شود و مولفه های ارایه شده در مدل ابتدایی به عنوان سوالات پرسشنامه دلفی در اختیار خبرگان قرار می گیرد. سپس پرسشنامه جمع آوری و میانگین کلی و میانگین فازی هر فرد محاسبه می گردد. از اختلاف این دو نیز برای مشخص شده اختلاف نظر خبره مورد نظر با میانگین پاسخ ها استفاده می شود. این اختلاف به همراه پرسشنامه اصلاح شده در اختیار خبرگان برای بار دوم می شود. سپس خبرگان بر اساس اطلاعات بدست آمده نظرات خود را اصلاح می نمایند. این مرتبه آنقدر تکرار می شود تا این اختلافات به حداقل رسیده و عوامل اصلی اضافه و عوامل کم اهمیت حذف شوند. بدین ترتیب مدل تحقیق از نظر جمعی از خبرگان ارایه می گردد. سپس برای بررسی میزان تاثیر هر یک از متغیرها و مولفه های مدل حاصل شده از روش دلفی، با استفاده تحلیل اکتشافی و عاملی مورد سنجش قرار می گیرد تا علاوه بر تایید برآزش مدل بدست آمده کیفیت تاثیر هر یک از عوامل مشخص گردد.

جامعه آماری، روش نمونه گیری:

جامعه آماری این تحقیق را کلیه خبرگان وزارت مربوطه در مورد اشتغال از راه دور تشکیل می دهد و با توجه به روش دلفی فازی در تحقیق، تعداد نمونه آماری 30 نفر از خبرگان می باشند.

روش ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها:

روش به کار گرفته در این تحقیق همانطور که در بخش های قبل نیز ارایه گردید ترکیبی از دو روش دلفی فازی و تحلیل مسیر می باشد. روش کار در بخش دلفی فازی بدین صورت است که ابتدا مدل اولیه توسط محقق از طریق مطالعات کتابخانه ای و تجربی خود شامل عوامل کلیدی موثر بر متغیرهای

اصلی که در واقع هدف تحقیق می باشد تهیه می گردد. سپس بر اساس این مدل و مولفه های آن سوالاتی به صورت گزینه های منطبق با منطق فازی ارائه می گردد. امتیازات کسب شده هر عامل از نظر هر فرد مشخص و با میانگین کل مقایسه می شود و در مرحله بعد با استفاده از نظرات و امتیازات پرسشنامه اولیه پرسشنامه ثانویه تهیه می شود و به هر فرد به همراه مقایسه میزان امتیازی که وی به هر گزینه داده با میانگین امتیازات کلیه افراد ارائه می شود تا بر این اساس فرد تصمیم گیری منطقی تری داشته باشد. این روش آنقدر تکرار می شود(قالباً سه بار) تا اینکه مولفه های اصلی شناسایی و مدل نهایی طبق نظرات خبرگان تهیه شود. سپس به منظور بررسی میزان و شدت تاثیر متغیرها بر روی هم از روش تحلیل عاملی و تحلیل مسیر استفاده می شود. خروجی این مرحله مدل ساختاری بیان کننده رابطه بین متغیرهای وابسته و مستقل می باشد

اطلاعات و داده ها:

. آمار توصیفی:

بررسی وضعیت جنسیت در نمونه آماری:

جدول شماره 4-1 بررسی وضعیت جنسیت در نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	معتبر درصد فراوانی	تجمعی درصد فراوانی
مرد	108	91.53	91.53	91.53
زن	10	8.47	8.47	100.00
کل	118	100.00	100.00	

4-2-2 بررسی وضعیت تحصیلات در نمونه آماری:

جدول شماره 4-2 بررسی وضعیت تحصیلات در نمونه آماری

فراوانی	درصد فراوانی	معتبر درصد فراوانی	درصد تجمعی فراوانی
بدون پاسخ	6.00	5.08	5.08

71.19	66.10	66.10	78.00	فوق دیپلم و پایین تر
86.44	15.25	15.25	18.00	لیسانس
99.15	12.71	12.71	15.00	فوق لیسانس
100.00	0.85	0.85	1.00	دکتری
	100.00	100.00	118.00	کل

4-2-3 بررسی وضعیت سن در نمونه آماری:

جدول شماره 4-3 بررسی وضعیت سن در نمونه آماری

تجمعی درصد فراوانی	معتبر درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	
2.54	2.54	2.54	3.00	بدون پاسخ
27.97	25.42	25.42	30.00	زیر 30 سال
50.00	22.03	22.03	26.00	30-40
79.66	29.66	29.66	35.00	40-50
100.00	20.34	20.34	24.00	50 سال به بالا
	100.00	100.00	118.00	کل

4-2-4 بررسی وضعیت سابقه کاری:

جدول شماره 4-4 بررسی وضعیت سابقه کاری در نمونه آماری

تجمعی درصد فراوانی	معتبر درصد فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	
1.69	1.69	1.69	2.00	بدون پاسخ
31.36	29.66	29.66	35.00	زیر 5 سال
50.85	19.49	19.49	23.00	5-10 سال

66.10	15.25	15.25	18.00	10-15 سال
100.00	33.90	33.90	40.00	بالاتر از 15 سال
	100.00	100.00	118.00	کل

تجزیه و تحلیل داده ها:

جدول شماره 4-12 تخمین روابط بین متغیر های اصلی

سطح معنی داری	ضریب آزمون	انحراف معیار	تخمین رابطه	متغیر مستقل	رابطه	متغیر وابسته
***	3.448	.148	.509	آمدگی مدیریت	<---	موفقیت دورکاری
***	3.940	.211	.830	آمدگی کارکنان	<---	موفقیت دورکاری
.180	1.340	3.094	4.145	آمدگی ارباب رجوع	<---	موفقیت دورکاری

با توجه به جدول بالا رابطه بین آمدگی مدیریت و موفقیت اجرای دورکاری (آماره=3.44، سطح معنی داری=0.000)، آمدگی کارکنان و موفقیت اجرای دورکاری (آماره=3.94، سطح معنی داری=0.000) تایید می شود. ولی رابطه بین موفقیت دورکاری و آمدگی ارباب رجوع تایید نمی گردد.

4-4 بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق

4-4-1 وضعیت عملکرد آمدگی مدیریت در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرض صفر: $H_0 = \mu \leq 3$

فرض یک: $H_1 = \mu > 3$

جدول 4-13 بررسی وضعیت آمادگی مدیریت

فاصله اطمینان 95%		سطح معنی داری	میانگین	آماره t	نام متغیر
حد بالا	حد پایین				
-5314	-34237	.000	2.65	-3.587	آمادگی مدیریت

با توجه به جدول شماره 4-13 می توان بیان نمود که وضعیت آمادگی مدیریت تفاوت معنی داری با حد وسط دارد. بنابراین فرض صفر مبتنی بر متوسط نبودن وضعیت این شاخص تایید نمی گردد. همچنین با توجه به این موضوع که حد بالا و پایین این آزمون منفی است بنابراین می توان نتیجه گرفت که وضعیت این شاخص در جامعه مورد بررسی در سطح پایینی ارزیابی می شود.

4-4-2 وضعیت عملکرد آمادگی کارکنان در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرض صفر: $H_0 = \mu \leq 3$

فرض یک: $H_1 = \mu > 3$

جدول 4-14 بررسی وضعیت آمادگی کارکنان

فاصله اطمینان 95%		سطح معنی داری	میانگین	آماره t	نام متغیر
حد بالا	حد پایین				
.1503	.26610	.000	3.26	4.551	آمادگی کارکنان

با توجه به جدول شماره 4-14 می توان بیان نمود که وضعیت آمادگی کارکنان تفاوت معنی داری با حد وسط دارد. بنابراین فرض صفر مبتنی بر متوسط نبودن وضعیت این شاخص تایید نمی گردد. همچنین با توجه به این موضوع که حد بالا و پایین این آزمون مثبت است بنابراین می توان نتیجه گرفت که وضعیت این شاخص در جامعه مورد بررسی در سطح بالایی ارزیابی می شود.

4-4-3 وضعیت عملکرد آمادگی ارباب رجوع در سطح متوسطی ارزیابی می شود.

فرض صفر: $H_0 = \mu \leq 3$

فرض یک:

$$H_1 = \mu > 3$$

جدول 4-15 بررسی وضعیت آمادگی ارباب رجوع

نام متغیر	آماره t	میانگین	سطح معنی داری	فاصله اطمینان 95%	
				حد پایین	حد بالا
آمادگی ارباب رجوع	28.294	4.22	.000	1.22740	1.1415

با توجه به جدول شماره 4-15 می توان بیان نمود که وضعیت آمادگی ارباب رجوع تفاوت معنی داری با حد وسط دارد. بنابراین فرض صفر مبتنی بر متوسط نبودن وضعیت این شاخص تایید نمی گردد. همچنین با توجه به این موضوع که حد بالا و پایین این آزمون مثبت است بنابراین می توان نتیجه گرفت که وضعیت این شاخص در جامعه مورد بررسی در سطح بالایی ارزیابی می شود.

نتیجه گیری:

در بخش دلفی فازی پس از انجام تحلیل های مورد نظر ابعاد زیر به منظور آمادگی دورکاری در سه سطح مدیریت، کارکنان و ارباب رجوع تعریف گردید. که این موارد در قالب جدول زیر ارائه شده است:
جدول شماره 5-1 نتایج دلفی فازی

آشنایی با مفاهیم دورکاری در میان مدیران	توانایی استفاده از سخت افزار ها در میان کارکنان	درک راحتی استفاده از سیستم در میان ارباب رجوعان
توانایی استفاده از نرم افزارها در میان مدیران	درک مفید بودن سیستم در میان کارکنان	وجود حس اعتماد به سیستم در میان ارباب رجوعان
توانایی استفاده از سخت افزار ها در میان مدیران	درک راحتی استفاده از سیستم در میان کارکنان	وجود زیرساخت های مناسب برای دریافت خدمات. در میان ارباب رجوعان
درک مفید بودن سیستم در میان مدیران	توانایی ایجاد ارتباط از طریق اینترنت در میان کارکنان	حمایت مدیران ارشد سازمان از دورکاری
درک راحتی استفاده از سیستم در میان مدیران	وجود زیرساخت های مناسب برای اجرای وظایف در میان کارکنان	وجود زیرساخت های مناسب در سازمان
توانایی کنترل کارکنان از طریق سیستم جدید در میان مدیران	آشنایی با مفاهیم دورکاری در میان ارباب رجوعان	مقرون به صرفه بودن استفاده از سیستم در سازمان
وجود زیرساخت های مناسب برای اجرای وظایف در میان مدیران	توانایی استفاده از نرم افزارها در میان ارباب رجوعان	قابلیت ایجاد بهره وری در اجرای وظایف کارکنان
آشنایی با مفاهیم دورکاری در میان کارکنان	توانایی استفاده از سخت افزار ها در میان ارباب رجوعان	وجود مهارت های نرم افزاری و سخت افزاری در میان مدیران و کارکنان
توانایی استفاده از نرم افزارها در	درک مفید بودن سیستم در میان	تعهد سازمانی بالای کارکنان

محدودیت های تحقیق:

توزیع مکرر پرسشنامه های تحقیق باعث ایجاد مشکلات و محدودیت های زمانی بالایی برای محقق گردید که این امر اجرای تحقیق را با مشکلات متعددی مواجه نمود. همچنین تحقیقات در حوزه دورکاری در ایران کمتر بر آمادگی ارباب رجوع تمرکز نموده است که این امر امکان بررسی دقیق تر این موضوع در سایر سازمان ها توسط محقق را فراهم نمود.

پیشنهادات تحقیق

- در بخش آمادگی مدیریت برای دورکاری باید بیان نمود که در قدم اول نیازسنجی مناسبی از آمادگی و آگاهی مدیریت در سازمان باید صورت پذیرد. در واقع باید دانست که مدیران تا چه میزان از لحاظ مفاهیم و زیرساخت های دورکاری با این واژه آشنایی دارند. همچنین لازم است تا آموزش های لازم برای افزایش توانایی مدیران در حوزه نرم افزارهای مختلف ارائه گردد. این نرم افزارها می تواند در حوزه تخصصی و عمومی تعریف شود. همچنین باید پروژه های دورکاری به گونه ای تعریف شود که بار کاری را از دوش مدیران کمتر نماید و نباید باعث مسئولیت بیشتر و هزینه بیشتر برای مدیران شود. همچنین لازم است تا در سیستم های جدید توانایی کنترل کارکنان همچنان برای مدیران به قوت خود باقی بماند. همچنین لازم است تا زیر ساخت های مناسب برای مدیران فراهم گردد.
- در بخش آمادگی کارکنان برای اجرای طرح های دورکاری نیز لازم است تا در ابتدا با ایجاد جلسات توجیهی از نظر علمی افراد را با مفاهیم مرتبط در این حوزه آشنا نمایند. سپس با ایجاد دوره های آموزشی آشنایی و مهارت های افراد در حوزه های فنی و نرم افزاری افزایش یابد. همچنین زیرساخت های نرم افزاری و سخت افزاری باید به گونه ای تعیین شود که افراد بتوانند براحتی با مدیران خود ارتباط برقرار نمایند. استفاده از اینترنت نیز باید مد نظر قرار گیرد و توانایی های وب گردی و جستجو و انجام فعالیت ها از این طریق افزایش یابد.
- در بخش آمادگی ارباب رجوع نیز در قدم اول باید اطلاع رسانی دقیقی در این زمینه صورت پذیرد. در واقع لازم است تا کلیه ارباب رجوعان از ماهیت و نوع کار با این سیستم ها آشنا شوند. در سایت های ارائه خدمات نیز می بایست امکان آموزش ها و راهنمایی های مناسب برای کاربران جدید مهیا باشد. سیستم های دورکاری باید به گونه ای طراحی شوند که هزینه های مشتریان را کاهش داده و سرعت عملیات را افزایش دهد.

منابع فارسي:

- 1-باتمان قليچ, ايثار . (2009)بررسي دورکاري (کار از راه دور :مزایا و راهکارها.
http://www.padico.ir/userfiles/Users_attach/remote%20work.pdf
 (accessed 03 23, 1391).
- 2-براتي, طيبه . (1390)برخي موانع دورکاري
<http://www.tabnak.ir/fa/news/145200> (accessed 04 03, 1391).
- 3- 52- تابنده, احمد. (1385)کاربرد سازمان مجازي در کسب و کار . " مجله تدبير 55 .
- 4-جزني, نسرین. (1388) بررسي مسائل و راهکارهاي ايجاد اشتغال با تأکيد بر دو محور کار از راه دور و کار
 36- در منزل . " کار و جامعه 47 .
- 5-حافظ نيا ,محمد رضا . (1382)مقدمه ايي بر روش تحقيق در علوم انساني . انتشارات سمت.
 اکبر سلیماني فرد. (1388)کار از راه دور رويکردي مؤثر براي ايجاد فرص تهاي 6- and , چشم براه
 محسن,
 201- شغلي . " مطالعات مدیریت 218 .
- 7- 38- حیدري, محمود(1383)، کار از راه دور و نقش آن در ايجاد اشتغال . " نشریه کار و جامعه .
 44
- 8- (04/04/):دفتر ریاست جمهوری(1388)، آیین نامه دورکاري(دسترسى در تاریخ 1391 :
www.assc.ir/.../law/634310340869257500.doc
- 9- (01/04/):سایت وزارت نفت (1391)، وزارت نفت در يك نگاه،(دسترسى در تاریخ 1391 :
 10- 56- مکرمي, يدالله. (1371)مدیریت در انتظار کارکنان راه دور . " مجله تدبير 57 .
- 11- 119- مکي, منوچهر. (1386) سازمان مجازي ساختار و الگوها .مجله مدیریت 120 .

۹۶

منابع لاتین:

- 1- Agpar, M., IV, "The Alternative Workplace: Changing Where and How People Work," *Harvard Business Review*, 76, 3.
- 2-Arling, P. (2004). The impact of teleworkin on performance:A socioal network approach .*Proceedings of the Tenth Americas Conference on Information Systems*, New York, New York., 2.
- 3-Arling, P. (2004). The impact of teleworkin on performance:A socioal network approach. *Proceedings of the Tenth Americas Conference on Information Systems*, New York, New York., 2.
- 4-European Commission,(1999), Directorate-General Information Society. Status Report on
 5-Gani, Z & ., Toleman, M. (2006). Success factors and barriers to telework adoption in e-business . *Journal of Theoretical and Applied Electronic*

- , 92- Commerce Research.
- 6-Gani, Z., & Toleman, M. (2006). Success factors and barriers to telework adoption in e-business . *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 81-92.
 - 7-Harstrom,G.Griffith.A & Neff.J,Trends in telework Outreach and Training,Community Planning Workshop, 1209 University of Oregon) .Telework:potential and reason for its intilization frome the \ 9^ ^Kort, W .(organizations as well as the individual perspectives .*connecting home* , 373- 392 *telematics amesterdam:north holland*.
 - 8-Harstrom,G.Griffith.A & Neff.J,Trends in telework Outreach and Training,Community Planning Workshop, 1209 University of Oregon
 - 9-Jala International, 2002.,” “Telecommuting Forecast <http://www.jala.com>, accessed on November 7, 97
 -) .Perspectives on Successful Telework Initiatives . 9 10-Kunkle, R .(*Washington State University Energy Program PO Box 43165 Olympia, WA* , 98504-3165.
 - , Working at home- Myth \ 9 11-Lim, K. G. Thompson, S. H. and Sook Hat, W. or reality: An empirical study of factors affecting attitudes towards teleworking. Research Paper Series, Faculty of Business Administration, National University of Singapore,
 - 12-Nilles,J,1999. What does telework really do to us?, *World Transport Policy and Practice*, vol. 15, no. 2, pp. 1-2.
 -) .The sustainability of telework: an 9 10 Moos, M., Andrey, J & ,Johnson, L .(ecological-footprinting approach .*Sustainability: Science, Practice & ,* , 3-14 *Policy*.
 -) .An investigation of the Impact of Remote Work Enviroment \ 9 13-Olson, M .(and supporting Tecnology .*Newyork university,center for research on information systems*.
 - 14-Perez.M.P,Sanchez.A.M, Luis Carnicer,M.P, (2002).Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy. *Technovation* .PP.775–783
 -) .Teleworking and Virtual Organization 9 15-Stratigea, A & ,Giaoutzi, M .(INthe Urban and Regonal Contex .*network and Communication Studies* , 331-357.
 - 16-Perez.M.P,Sanchez.A.M, Luis Carnicer,M.P, 2002.Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy. *Technovation* .PP.775–783
 - 17-Topi.H,2004, Supporting telework: Obstacles And Solutions, iformation system management summer.PP.79-85.

